

全国厚生労働関係部局長会議

平成 28 年 1 月 19 日（火）

職業能力開発局

<説明事項>

1	職業能力開発行政の現状について	1
2	地域のニーズや職業訓練の効果を踏まえた職業訓練の推進に ついて	13
3	新ジョブ・カード制度について	16
4	地域若者サポートステーション事業について	20
5	キャリアコンサルタント国家資格化について	22
6	職業能力評価制度・技能振興施策の充実について	
	(1) 職業能力評価制度の充実について	24
	(2) 技能振興施策の充実について	30
7	外国人技能実習制度の見直しについて	36
8	職業能力開発局における平成28年度予算案について	40

1. 職業能力開発行政の現状について

- 日本再興戦略改訂2015において、未来を支える人材力の強化を含めた「未来投資による生産性革命の実現」が謳われるとともに、アベノミクス「新三本の矢」に関連して取りまとめられた一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策においても、生産性革命の推進が盛り込まれるなど、職業能力開発行政への期待が高まっている。
- こうした中、都道府県労働局を国の職業能力開発行政の拠点として位置付けるため、昨年9月に成立した勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律(平成27年法律第72号)において、厚生労働省設置法が改正され、10月1日より、労働局に職業能力開発関係事務を分掌したところ。
- また、労働政策審議会職業能力開発分科会で、第10次の「職業能力開発基本計画」を策定するため、9月から議論を開始。
職業能力開発基本計画は、職業訓練の具体的な内容等を毎年定める職業訓練実施計画を始めとした職業能力開発施策の考え方の基礎となる計画として、5年ごとに策定。

今後の方向性

- 今般の設置法改正は、国と都道府県の間で責務や事務の範囲を変更するものではないが、より地域のニーズを踏まえた職業能力開発施策の更なる推進のため、公的職業訓練の総合的な訓練計画の策定等、各都道府県労働局と、これまで以上の連携強化をお願いしたい。
- 第10次の計画(平成28～32年度)では、生産性向上に向けた人材育成の強化や、産業界のニーズや地域の創意工夫を活かした人材育成等を、今後の職業能力開発の方向性とする議論を行っており、3月末(予定)の告示に向けて議論しているところ。
- 職業能力開発促進法上、都道府県においても職業能力開発基本計画の策定が努力義務とされているところであるので、国の計画も参考にさせていただきたい。

「日本再興戦略」改訂2015（平成27年6月30日閣議決定）（抄） ①

一. 日本産業再興プラン

2. 雇用制度改革・人材力の強化

2-1. 失業なき労働移動の実現/マッチング機能の強化/多様な働き方の実現/若者・高齢者などの活躍推進/グローバル化等に
対応する人材力の強化

(3)新たに講ずべき具体的施策

ii)未来を支える人材力の強化(働き手自らの主体的なキャリアアップの取組支援)

6月4日に発表した「未来を支える人材力強化(雇用・教育施策)パッケージ」(厚生労働省・文部科学省)に基づき、以下の取組を中心とした施策を一体的に行う。

①企業における人材育成等の取組みの情報提供の促進

若者が、職業生活において自身の能力や個性に向き合い、必要な専門性を磨き、発揮することを可能としていく観点から、若者雇用促進法案の成立後、企業による職場情報(①募集・採用に関する状況、②労働時間等に関する状況、③職業能力の開発・向上に関する状況の類型ごとに労働政策審議会での検討を踏まえ省令で定める項目全般)の積極的な情報提供を促す。

このため、ハローワークに求人を出す企業に対して幅広い職場情報の登録を促すとともに、職業紹介事業者や募集情報提供事業者に対しても企業の職場情報の積極的な提供を促す。さらに、提供される項目内容について、求職者のニーズを踏まえた不断の見直しを図りつつ、各企業の人材育成等の取組に関する職場情報のデータベース化を図り、政府としても企業の人材育成等の取組の「見える化」を推進する。

②「セルフ・キャリアドック(仮称)」の導入促進

経済社会環境の変化に先手を打って対応していくための労働市場インフラとして、働き手が自らのキャリアについて主体的に考える習慣を身に付ける環境を整備することが重要である。具体的には、定期的に自身の職務能力を見直し、今後、どのようなキャリアを歩むべきかを確認した上で、身に付けるべき知識・能力・スキルを確認する機会(「セルフ・キャリアドック(仮称)」)を整備する。このため、企業がキャリア形成促進助成金を活用する際には、「セルフ・キャリアドック(仮称)」を実施することを要件又はインセンティブとするとともに、企業規模に関わりなく、主体的な能力開発を促す観点から、当該助成金の対象企業の拡充を図る。また、「セルフ・キャリアドック(仮称)」制度の導入・実施促進を図る企業に対する雇用保険を通じた積極的な助成支援及び各企業が活用可能なモデル就業規則・実施マニュアルの作成・普及を行う。こうした取組により、企業による「セルフ・キャリアドック(仮称)」導入を積極的に支援する。また、その導入・実施状況をはじめとする職業能力の開発・向上に関する取組について、若者雇用促進法案の成立後、労働政策審議会でも検討した上で、その結果を踏まえ、個々の企業に対し、①の取組を通じた積極的な情報提供を促す。

さらに、働き手個人が「セルフ・キャリアドック(仮称)」を受けた際の経費の一部について、一般教育訓練給付の対象とすること等個人への支援策について検討をし、本年度中に結論を得る。

「日本再興戦略」改訂2015（平成27年6月30日閣議決定）（抄） ②

③教育訓練休暇制度・教育訓練短時間勤務制度の導入促進

自社の従業員に対し、職業生活において、必要な知識・能力・スキルを身に付けることができる十分な機会を確保することは、企業の責務である。このため、キャリア形成促進助成金等の活用により、各企業における教育訓練休暇制度や教育訓練短時間勤務制度の導入促進を図る。また、これら制度の企業における導入状況をはじめとする職業能力の開発・向上に関する取組について、若者雇用促進法案の成立後、労働政策審議会で検討した上で、その結果を踏まえ、個々の企業に対し、①の取組を通じた積極的な情報提供を促す。

④企業主導による能力評価の取組促進等

働き手が自らの価値を最大限引き出せる職場を選び、能力を発揮していく機会を確保し、その能力を効率的に高めていくためには、労働市場において、働き手の職業能力を適切に評価できる環境が重要である。職業能力の評価システムを構築するためには、人材ニーズを直接把握する業界団体・企業がその設計・運営主体となることが不可欠である。

このため、対人サービス分野を重点とした成長分野における技能検定の整備を推進するとともに、業界内共通の検定と連関性を持つ実践的な企業単位の社内検定の普及促進を図る観点から、これらの検定に取り組む業界団体や企業等に対する積極的な支援を進める。

⑤企業における従業員のキャリアアップの取組支援の強化

働き手個人のキャリアアップの取組支援のみならず、企業内においても、教育機関と連携しつつ、自社の従業員が働きながらOff-JTを受けられる機会を確保していくことも重要である。このため、キャリア形成促進助成金やキャリアアップ助成金により、各企業によるOJTとOff-JTを組み合わせた雇用型能力開発の取組を促進するとともに、その普及・促進を図る。

⑥中高年人材の最大活用

企業を取り巻く環境変化のスピードが増している中、企業内部における人材育成のみでは変化に十分に対応できない状況が生じており、また、転職等により様々なキャリアを持つ働き手も増えている中で、能力と経験を有する人材が、希望すれば他企業で活躍し、持てる能力を存分に発揮できる環境を整備していく必要がある。このため、中高年企業人材の多様なセカンドキャリア・ネクストステップへの主体的な挑戦を後押しする観点から、雇用保険制度を活用した育成型出向や試用就業の機能を持ったミドル層のインターンシップを支援する制度の創設に向け、まずは公益財団法人産業雇用安定センターにおいて、「試行在籍出向プログラム」を実施し、試行型出向のノウハウの蓄積や課題の抽出を行うとともに、中高年人材の受入れ企業に対する助成措置を創設する。その上で、2018年度に民間人材ビジネスも活用した更なる支援制度の創設を目指す。

⑬職業実践能力の獲得に資する教育プログラムへの教育訓練給付による支援の拡充

「日本再興戦略」を踏まえ、社会人の中長期的なキャリア形成を支援するため、雇用保険法を改正し、①業務独占資格・名称独占資格の取得を訓練目標とする養成施設の課程（訓練期間は1年以上3年以内）、②専門学校職業実践専門課程（訓練期間は2年）、③専門職大学院の課程（訓練期間は2年以内または3年以内）のうち、厚生労働大臣が指定した講座を受講した場合に、教育訓練給付金の給付割合の引上げや追加支給を可能とする「専門実践教育訓練給付」を創設し、昨年10月から実施している。

今後、「職業実践力育成プログラム」認定制度や「実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関」で行われる教育プログラム等の実態も踏まえつつ、「専門実践教育訓練給付」の対象講座の在り方等について、仕事と両立しやすい多様で弾力的なプログラムも含め、社会人の職業実践能力の形成に真に効果的なものであるか等の観点から検討を行い、速やかに結論を得る。

iv) 多様な雇用・就業機会の確保等

a) 高齢者の活躍促進

人口減少社会の中で社会の活力を維持し持続的な成長を実現するとともに、高年齢者の希望をかなえ、豊かな生活を送れるようにするためには、働く意欲のある高年齢者が年齢にかかわらずその能力や経験を活かして生涯現役で活躍し続けられる社会環境を整えていく必要がある。このため、以下のような取組を行うことにより、就労マッチング機能や高年齢者の多様な雇用・就業機会の飛躍的向上・強化を図る。

（就労マッチングに資する情報等の充実）

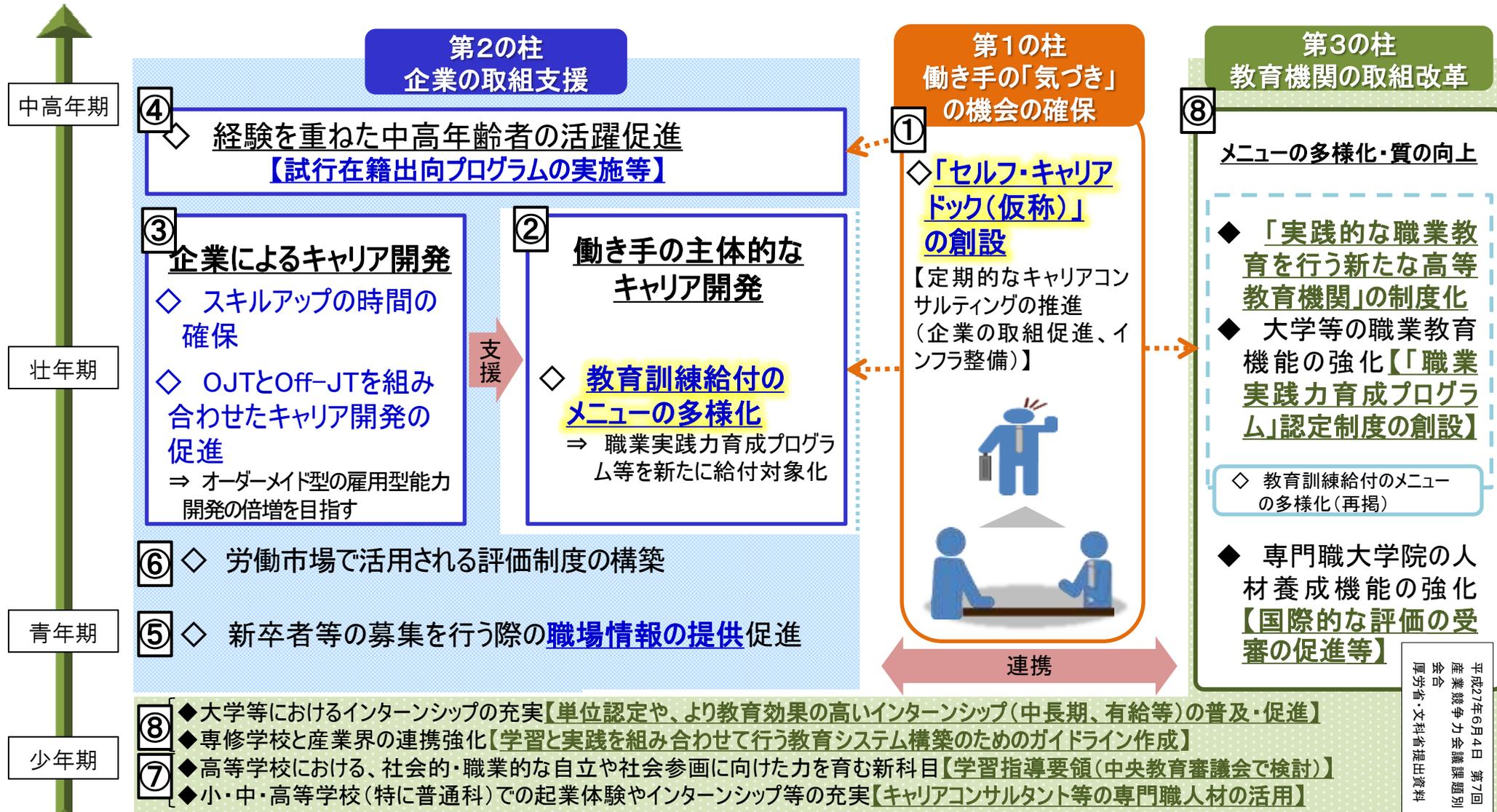
①「質の向上」のための施策

退職前の段階から、キャリアコンサルティングを受けること等により、労働者が自らのキャリアを見つめ直す環境整備を進めるとともに、中高年齢者が、経験や能力を活かして既存の能力を再構築すること等に資するような中高年齢者向けの企業内外の職業訓練を受講することを促進する。

「未来を支える人材力強化(雇用・教育施策)パッケージ」

～いつでもキャリアアップが可能な社会へ～

○ 人口減少社会にあつて、人的資本への投資が最もリターンを得るとの考えに基づき、経済社会の変革に柔軟に対応するための「ひとりひとりの主体的な学び」を、省庁横断的に重点的に支援することを通じ、高付加価値人材の養成、生産性向上、ひいては日本経済の成長へとつなげていく。



勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律 (「青少年の雇用の促進等に関する法律」)

適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、関係法律についての所要の整備等を行う。

1. 円滑な就職実現等に向けた取組の促進（勤労青少年福祉法等の一部改正）

(1) 関係者の責務の明確化等

国、地方公共団体、事業主等の関係者の責務を明確化するとともに、関係者相互に連携を図ることとする。

(2) 適職選択のための取組促進

- ① 職場情報については、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、(i)幅広い情報提供を努力義務化、(ii)応募者等から求めがあった場合は、3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務化。
▶ 提供する情報：(ア)募集・採用に関する状況、(イ)労働時間等に関する状況、(ウ)職業能力の開発・向上に関する状況
- ② ハローワークは、一定の労働関係法令違反の求人者について、新卒者の求人申込みを受理しないことができることとする。
▶ ハローワークは求人申込みをすべて受理しなければならないこととする職業安定法の特例
- ③ 青少年に係る雇用管理の状況が優良な中小企業について、厚生労働大臣による新たな認定制度を設ける。

(3) 職業能力の開発・向上及び自立の促進

- ① 国は、地方公共団体等と連携し、青少年に対し、ジョブ・カード(職務経歴等記録書)の活用や職業訓練等の措置を講ずる。
- ② 国は、いわゆるニート等の青少年に対し、特性に応じた相談機会の提供、職業生活における自立支援のための施設(地域若者サポートステーション)の整備等の必要な措置を講ずる。

(4) その他

- ① 勤労青少年福祉法の題名を「青少年の雇用の促進等に関する法律」に改める。
- ② ハローワークが学校と連携して職業指導等を行う対象として、「中退者」を位置付ける。(職業安定法改正)

2. 職業能力の開発・向上の支援（職業能力開発促進法の一部改正）

(1) ジョブ・カード（職務経歴等記録書）の普及・促進

国は、職務の経歴、職業能力等を明らかにする書面の様式を定め、その普及に努める。

(2) キャリアコンサルタントの登録制の創設

キャリアコンサルタントを登録制とし、名称独占・守秘義務を規定する。

(3) 対人サービス分野等を対象にした技能検定制度の整備

技能検定の実技試験について、厚生労働省令で定めるところにより検定職種ごと、実践的な能力評価の実施方法を規定する。

【施行期日】平成27年10月1日(ただし、1. (2)①及び②は平成28年3月1日、1. (3) ②、2. (2)及び(3)は平成28年4月1日)

第10次職業能力開発基本計画案 たたき台

1. 計画のねらい

個々の職業能力開発施策を検討するに当たって、以下のような計画のねらいを念頭に置く必要があるのではないが。

- 日本経済は四半世紀ぶりの良好な状況を迎えるに至っているが、この流れを確実にし、さらに加速させるためには、人口減少に伴う経済成長への制約を打ち破り、日本経済を持続的な成長軌道に乗せることが求められる。そのためには、一人一人の働く者の生産性を向上させる取組が不可欠である。
- 経済社会の変化に目を向ければ、グローバル化の進展や、従来のIT技術にとどまらないIoT(モノのデジタル化・ネットワーク化)、ロボット、ビッグデータ解析、AI(人工知能)等の技術進歩、さらに経済のサービシ化による産業構造の変化やインバウンド増加等による国際化等を背景に、ビジネス環境、就業環境は加速度を増して変化しており、これからの労働者に求められるスキルも大きく変化していくことが見込まれる。このため、経済のフロンティアの拡大の方向を的確に把握するとともに、それに伴う人材ニーズの変化に機動的に対応する職業能力開発施策が求められる。特に、技術進歩や経済のサービシ化の進展に伴って、従来の職業訓練の枠では収まらない分野についての新たな訓練プログラム・手法の開発・実施に関する在り方を検討するべきではないが。
- こうした経済環境の変化により、企業は大規模な事業構造・業態変革を迫られており、非正規雇用労働者の活用や長期雇用システムの変容と相まって、人材育成の方向性を明確化し、これに沿った継続的な取組を行うことが困難になる等の制約が生じている。こうした状況の変化によって、企業の人材育成投資がより限定的になっていくことが懸念される中、我が国の人材育成においては企業の役割が大きいことを踏まえ、企業内の人材育成投資を促進する取組の強化が求められる。

- このようなか中で、労働者の自発的な能力開発の取組が一層重要になっているが、労働市場の不確実性が高まっているため、労働者にとっても自発的な能力開発の方向付けや投資を行いにくい状況になっている。また、働き方の変化として、職業人生の長期化とともに、働く意識が多様化し、

例えば、「就社」ではなく、「就職」を意識するような考え方の変化が労働者にみられる中、職業生涯を通じた継続的なキャリア形成が重要であることを踏まえ、企業に依存するだけではない、労働者の主体的なキャリア形成を可能とするような能力開発の取組が求められる。特に、非正規雇用労働者などの職業能力開発機会の乏しい者に対する継続的支援によるキャリアアップの実現は引き続き重要である。

これらの取組は、女性・若者・高齢者・障害者等が自分らしく活躍できる「一億総活躍」社会の実現のためにも重要である。

- さらに、我が国の経済成長の大部分が地域経済の成長に支えられていることを踏まえ、地域経済のさらなる活性化が我が国全体の成長にとっても重要となる。このため、地域の特色を活かした産業活性化が求められ、これまで以上にきめ細かく、様々な主体が有機的なネットワークでつながり、個々の地域の特性を踏まえた産業ニーズを反映した人材育成の展開が地域レベルでも求められる。
- 企業・労働者の職業能力開発の取組は、それぞれにとって未来の成長に向けた投資として捉えられるものである。このため、職業能力開発制度の設計に当たっては、市場における企業・労働者の投資行動を促進するよう設計が求められ、企業・労働者の投資インセンティブを高める助成金等の在り方や、職業能力評価制度による労働者のスキルの適正評価と訓練インセンティブの向上、企業における人材育成投資を引き出す仕組みの検討が重要である。
- 今後5年間の職業能力開発の施策の検討に当たっては、上記の各視点を踏まえ、職業能力開発制度の両輪である職業訓練制度と職業能力評価制度に関わる労働市場インフラをより強力に整備・展開していくために、国や都道府県に加えて、民間企業、教育訓練機関、学校などの地域のアクターを有機的に結びつけ、職業能力開発施策を一体的に実施していくことが重要である。
また、その効果的・効率的な実施のためにも、IT技術の活用の視点が一層重要である。
- こうした取組により、人々が能力を高め、その能力を存分に発揮できる全員参加の社会と人材の最適配置を同時に実現することによって、我が国の経済を量と質の拡大と質の向上といった観点から成長させる人材育成戦

略を策定すべきではないか。

2. 職業能力開発施策の視点

(1) 生産性向上に向けた人材育成の強化

○ 生産性向上に資する IT 人材育成の加速化等

企業の付加価値を高めるために有効と考えられる IT 資本投資が、我が国では過小であると指摘される中、IT 投資の拡大とともに、IT の持つ潜在力を発揮させるような人的資本投資への取組が求められる。また、人材育成の手法そのものについても、IT を活用してその効果や効率性を高めていく必要がある。

このため、次のような施策を検討すべきではないか。

- ・ 労働者が自発的に IT 技術を習得するための支援
- ・ IT 業界と企業が連携した雇用型訓練を通じた実践的な人材育成に対する助成
- ・ 公共職業訓練における IT 人材育成の強化
- ・ IT を活用した職業能力開発施策の高度化・効率化（一部後掲）

○ 労働者の主体的なキャリア形成の推進

経済社会環境の変化に先手を打って対応していくためには、個々の労働者が自らのキャリアについて主体的に考え、定期的に自身の能力開発の目標や身に付けるべき知識・能力・スキルを確認する機会を整備することが重要である。このため、新たに職業能力開発促進法に位置づけられるキャリアコンサルタントの計画的な養成を図るとともに、キャリアコンサルタントに求められる役割・機能の明確化や、キャリアコンサルタントの有効なツールであるジョブ・カードの活用促進、職業生活の節目において定期的にキャリアコンサルタントリングを受けられる機会を整備していく必要がある。

また、労働者の職業生活設計を基に、職業能力開発が推進されるよう、教育訓練給付制度の活用促進を図る必要がある。

このため、次のような施策を検討すべきではないか。

- ・ キャリアコンサルタントの計画的養成や、キャリアコンサルタントの活動分野ごとに求められる役割等に応じた専門性向上の取組に加え、これらを活かし、労働者個人や企業等が直面する課題解決を促す仕組み等の検討
- ・ 職業能力開発促進法に位置づけられた職務経歴等記録書（ジョブ・カード）の活用促進（後掲）

- ・ 労働者の職業生活の節目において定期的にキャリアコンサルタントリングを受ける機会を設定する「セルフ・キャリアドック」（仮称）を推進するための導入マニュアルの作成や、導入・実施する事業主に対する支援、好事例の周知など、企業内におけるキャリアコンサルタントの整備・推進

・ 教育訓練給付制度の活用促進に向けた周知・広報を行うとともに、特に専門実践教育訓練については、関係省庁との連携により質の高いプログラム開発等に向けた検討を行うことに加え、制度開始後3年の機会を捉えて活用実態等を踏まえた検討・見直しを行うなど、講座の質・量両面からの充実を推進

○ 企業・業界における人材育成の強化

労働者が働きながら、計画的な OJT や Off-JT を受けられる機会が確保されることは、労働者の職業能力開発において重要である。このため、企業における人材育成の取組が推進されるとともに、労働者の自発的な職業能力開発を企業が支援することが必要である。また、中長期的視野に立った業界単位の人材育成を促進する仕組みを検討する必要がある。さらに、若者の訓練機会の確保や、人手不足産業での人材の確保のための能力開発施策を推進させていく必要がある。

このため、次のような施策を検討すべきではないか。

- ・ 成長が見込まれる分野や、人手不足分野等の労働者の能力開発を通じた生産性向上のため、キャリア形成促進助成金やキャリアアップ助成金による訓練機会確保や同助成金の手続きの簡素化、周知広報を通じた活用促進による企業内又は業界単位での人材育成の促進
- ・ 教育訓練休暇制度や教育訓練短時間勤務制度の導入等を行う企業に対する支援を通じた労働者の職業能力開発の環境整備
- ・ Off-JT と OJT を組み合わせた雇用型訓練については、業界等の人材育成の課題を踏まえた実践的な訓練であり、特に若年者への効果が高いことから、事業主への支援の拡充等を通じて、更なる実施を推進
- ・ 民間の活力を活かした認定職業訓練制度について、建設業等の人材が不足している産業を重点に若者の担い手を確保する観点からも、認定職業訓練に取り組み事業主等への支援の拡充等を通じて、更なる実施を推進

(2) 「全員参加の社会」の実現加速に向けた能力開発の推進

○ 女性の活躍促進に向けた職業能力開発

経済社会の活性化に向けて、女性の活躍の推進に向けた取組が重要であり、女性の多様なニーズを捉えた職業能力開発が必要である。

このため、次のような施策を検討すべきではないか。

- ・ 子育て女性の再就職が円滑に進むよう、公的職業訓練（公共職業訓練及び求職者支援訓練）における育児等と両立しやすい短時間訓練コースの設定や訓練受講の際の託児支援サービスの提供等の推進
- ・ ハローワークに訓練担当の就職支援ナビゲーターを配置し、母子家庭の母等や、出産・育児等によるブランクがある女性に対するキャリアコンサルティングを通じた職業訓練への誘導・あっせんを行うこととを通じて、母子家庭の母等や出産・育児等により離職した女性の特性に配慮した、積極的な職業能力開発機会の提供

○ 若者の職業能力開発

若者一人一人が長期的なキャリア形成を図り、次代を担うべき存在として活躍できるよう、一人一人の状況に応じた就職実現やキャリアアップに向けた職業能力開発が重要となる。

このため、次のような施策を検討すべきではないか。

- ・ 学校段階から多様な職業について理解を深め、就業前段階で適切な職業意識を持てるよう、学校等関係機関と連携し、学生・生徒等に対するものづくり体験や技能講習会等の実施を推進
- ・ 「セルフ・キャリアドック」（仮称）等によるキャリアアセスメントの機会の確保（再掲）
- ・ 日本版デュアルシステム、雇用型訓練等による若者向けの訓練の推進、安定的な雇用機会の確保（一部再掲）
- ・ ニート等の若者に対する地域若者サポートステーションにおける学校等の関係機関との連携による切れ目ない支援の強化
- ・ 公的職業訓練や地域若者サポートステーションの活用に至らない対象者層の潜在的なニーズを掘り起こすため、関係機関の緊密なネットワークの下での更なる周知等

○ 中高年齢者の職業能力開発

人口減少社会において、生涯現役社会の実現や企業の生産性向上を図る観点から、高い就業意欲を有する高齢者の活躍の場を広げるとともに、中高年齢層の強みの発揮や希望に応じた円滑なキャリアアチェンジを進めるこ

とは重要な課題である。

このため、次のような施策を検討すべきではないか。

- ・ 中高年が多様な経験と熟練した技術・技能等を十分発揮できるよう、中高年のキャリア形成を支援するため、「セルフ・キャリアドック」（仮称）等による若年期からの継続的なキャリアアセスメントの機会の確保（再掲）
- ・ 中高年向けの雇用型訓練を行う事業主への支援や、職業訓練コースの開発・検証

○ 障害者職業能力開発校における受け入れ促進、障害特性に配慮した職業訓練機会の提供

ハローワークにおける障害者の求職者数が近年増加を続けている中で、就職の実現にむけて、障害者の障害特性やニーズに応じた環境の整備が必要である。

このため、次のような施策を検討すべきではないか。

- ・ 一般の公共職業能力開発施設で受入れが困難な重度障害者を受け入れる障害者職業能力開発校での職業訓練、障害者の態様に応じた多様な委託訓練、障害者向けのデュアル訓練等について、障害者の雇用の促進に向けた在り方の検討
- ・ 企業の人材ニーズを踏まえ訓練実施主体である都道府県や独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下、「高障求機構」という。）と都道府県労働局、ハローワークが中心となって地域における雇用、福祉、教育、医療・保健、経済団体等関係機関との連携・協力体制を推進
- ・ 全国障害者技能競技大会（アビリンピック）の実施に当たって、大会の周知・広報の積極的な推進

○ 非正規雇用労働者の職業能力開発

企業内における能力開発の機会に恵まれにくい非正規雇用労働者に対して、引き続き、企業が主体となった人材育成を促進することが重要である。また、キャリアアップを目指す労働者においては、その主体的な職業能力開発も重要である。

このため、次のような施策を検討すべきではないか。

- ・ キャリアアップ助成金の活用等による職業訓練機会の確保や、同助成金の手続きの簡素化・周知広報を通じた活用促進（再掲）
- ・ 正規雇用の経験が少ない者を安定した雇用に結びつける効果的な

方策である雇用型訓練の更なる実施の推進（再掲）
・ その他、求職者支援訓練制度等の活用（後掲）

(3) 産業界や地域ニーズを捉えた人材育成

我が国の産業構造や資源には地域特性が個々に異なっていることから、産業界や地域のニーズを踏まえた職業訓練を実施することが重要である。

このため、次のような施策を検討すべきではないか。

- ・ 地域ニーズを踏まえ、不安定な就労の若者の安定的な就職の実現を図るため、地域レベルで産学官が連携した地域コンソーシアムを構築し、より就職可能性を高める職業訓練コースの開発・検証を行う事業を推進

- ・ 地域の創意工夫を活かした人材育成を推進するため、企業や地域の多種多様なニーズに対応した新たな人材育成プログラムの開発等を支援する「地域創生人材育成事業」を実施

(4) 労働市場インフラの戦略的展開

経済社会環境が急速に変化する中で、人材の最適配置を図るとともに、個々の労働者の能力を最大限に活かすため、職業訓練や職業能力評価制度等の労働市場インフラの戦略的強化が重要な課題である。

その強化に当たっては、将来の経済社会と就業構造の変化を踏まえた上で、我が国の人材ニーズを中長期的に把握することが、今後5年間の職業能力開発行政を戦略的に進めていく上で重要である。

また、IoTを始めITの進展等の技術進歩にも機動的に対応するとともに、経済のサービス化の進展を踏まえた非製造分野での人材育成の重点化など、職業訓練メニュー・手法の開発の在り方も重要な検討課題である。

加えて、職業訓練の実施に当たっては、産業界や地域のニーズを踏まえるため、国がコディネーターとしての役割を果たしつつ、都道府県・訓練実施機関・産業界等の関係者を有機的に結びつけた上で、職業訓練の実施を図ることが必要である。

さらに、若者、女性や就業困難者等、対象者の多様化に応じた訓練機会を提供するとともに、訓練サービス提供の効率化の観点からも、ITを活用したeラーニング等、新たな職業訓練コースの開発やノウハウの蓄積を行っていくことが重要である。

職業能力評価制度によって、労働者の職業能力の「見える化」を進めることは、産業界が求める能力と労働者が有する職業能力との円滑なマッチ

ングに資するものであり、人材の最適配置による産業全体の労働生産性の向上が図られる。さらに、企業内においても適切な能力評価が図れることで企業内の人材の最適配置が促されるところにも、労働者の能力が最大限発揮されることで、企業の持続的な発展にも寄与することが期待される。

○ 中長期の人材ニーズを踏まえた人材育成戦略

我が国の労働力人口が急速に減少していくことが見込まれる中、我が国の産業・職業構造の変化を中長期で見据え、将来的に必要な人材ニーズの把握が必要である。

○ 産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施

現在、公共職業訓練については、国は、高専求機構により、都道府県や民間教育訓練機関の主体では的確かつ確実な実施が困難なものづくり分野等の職業訓練を、スケールメリットを活かし実施すること、都道府県は、地域の産業における人材ニーズに応じた職業訓練を実施すること、民間教育訓練機関は、介護分野や情報通信分野などの訓練分野の職業訓練を実施することといった役割分担の下に実施しているが、産業構造の変化、非正規雇用労働者の増加の中で、雇用のセーフティネットとして、離職者等がそれぞれのニーズ・状況に応じて多様な訓練機会を得ることができるよう、公共職業訓練や求職者支援訓練を適切に実施することが必要である。

このため、次のような施策を検討するべきではないか。

・ 総合的な訓練計画の策定

公共職業訓練及び求職者支援訓練の実施に関する計画については、平成28年度計画より両計画を一体化した公共職業訓練、求職者支援訓練の趣旨を踏まえた総合的な計画を国レベル及び地方レベルで策定

・ 公的職業訓練の充実

職業訓練の提供方法を選択肢を広げる観点からeラーニング等の活用の検討

・ 公共職業訓練

- * 産業構造の変化、技術革新や求職者のニーズの多様化等に対応するため、成長分野・人材不足分野での就職に向けた職業訓練や、企業の人材ニーズの変化を踏まえた安定的な就業につながる職業訓練のコースの設定

- * 個々人の職業生活設計に沿った職業訓練の選択に資するよう、職業訓練の受講に先立つキャリアアリアンサルティングの機能を強化

- * 技術進歩や経済のサービス化の進展に伴って、新たな訓練分野の開発・実施に関する検討が重要となる中、高障求機構が先導的に力リキュラムを策定するとともに、全国の都道府県立職業能力開発校、民間教育訓練機関等へ普及・活用促進
 - * ものづくり分野における人材育成において、最先端の技術革新に対応しうる人材育成のための職業訓練のみならず、ものづくりの基本となる技能を習得するための職業訓練も引き続き重視
 - ・ 求職者支援訓練
 - 企業・求職者の訓練ニーズを適切に把握し、①就業経験に乏しい就労困難者について、まずはこれらの者が必要とする基礎的能力を習得できる訓練や、就職しやすい職種に向けた実践的訓練、②長期に労働市場を離れていた者の職場復帰に直結する訓練を重点的に実施するとともに、制度についての必要な見直し
 - ・ 職業訓練サービスの質の確保・向上
 - * 「IS02990」(非公式教育・訓練のための学習サービス事業者向け基本的要求事項)を踏まえた、民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドラインに関連する研修の受講の更なる促進等、同ガイドラインの一層の活用により、訓練の質の確保・向上を図る。また、訓練実施の好事例の周知等を始めとして、訓練実施機関の育成や訓練の質の向上についての更なる検討
 - * 訓練指導員の養成について、ハイレベル訓練のほか、生産技術・生産管理部門のリーダーとなり得る人材を育成するとともに、将来的に質の高い職業訓練指導員となり得るような高度技能人材を育成するために実施している職業訓練(高度職業訓練)や指導員の研修であるスキルアップ訓練など、職業能力開発総合大学を中心に、訓練指導員等の育成・質の確保を推進
- 対人サービス分野を重点とした技能検定の整備、認定社内検定の普及促進等による職業能力評価制度の構築
- 評価制度は、働き手のキャリア開発の目標設定・動機付けとして機能することにより、スキルの向上を通じた、処遇の向上とともに、ひいては社会全体の生産性向上につながるものであり、更なる整備を進める必要がある。
- このため、次のような施策を検討するべきではないか。
- ・ 技能検定の活用促進
 - * 技能検定制度的について、企業内に加えて、外部労働市場での活用

が進むよう、産業界の人材ニーズに応じた職種・作業の追加、等級・試験基準等の見直しを推進

- * 若年層を始めとする労働者のモチベーションの向上やキャリアアップに資するよう、学生・生徒等の若者を主な対象とした技能検定3級の積極的な設定を進めるとともに、学校教育等との連携を通じた若者等に対する技能検定の積極的な活用促進
 - ・ 技能検定の更なる受検の促進のため、中小企業の労働者を含め、幅広い労働者が受検しやすい環境を整備
- * ロールプレイ方式など、試験実施方法を工夫した、対人サービス分野を重点とした成長分野における技能検定の整備

- ・ 認定社内検定の普及促進
 - ・ 業界内共通の検定と関連性を持つ実践的な企業単位の社内検定の普及促進を図る観点から、認定社内検定の社会的な認識を高めるとともに、その普及拡大を図るため、検定構築に取り組み企業の開拓から構築支援まで一貫した積極的な支援を実施

○ ジョブ・カードの活用促進

ジョブ・カードについては、平成27年10月より、労働者個人のキャリアアップや多様な人材の円滑な就職等を促進するため、生涯を通じたキャリア・プランニングのツール及び職業能力証明のツールとして活用するものに見直すとともに、職業能力開発促進法に位置づけられたこと等を踏まえ、求職活動や職業能力開発などの各場面において一層の活用を促進していくことが必要である。

このため、次のような施策を検討するべきではないか。

- ・ 関係省庁及び関係機関との連携や、ITを積極的に活用した利用環境の整備等による企業・業界団体、大学等及び個人への周知・活用の促進
 - ・ 職業訓練、就職支援等に関わる幅広い施策へのジョブ・カードの位置づけ、活用の促進
 - ・ ジョブ・カードを活用したキャリアアコンサルティング、教育訓練の成果の評価の実施の促進のための技術的指導・援助

○ 企業における人材育成投資を引き出す仕組みの検討

企業の人材育成投資が減少する中、企業の自発的な人材育成投資を引き出す仕組みの検討が求められる。

このため、次のような施策を検討すべきではないか。

- ・ キャリア支援企業表彰について、更なる活用・見直しや積極的な周知・広報
- ・ その他、企業の自発的な人材育成投資を引き出す仕組みの検討

○ 都道府県労働局の機能強化

産業界や地域のニーズを踏まえ、職業能力開発施策の推進をさらに図る観点から、都道府県労働局が国の職業能力開発行政の拠点として位置付けられたところであるが、こうした位置付けも踏まえ、職業能力開発行政における都道府県労働局の機能を強化することが必要である。

- ・ 新たな配置された「地方人材育成対策担当官」の現状把握とそれを踏まえた機能強化策の検討
- ・ 都道府県労働局において能力開発行政がより円滑に実行されるための研修等の充実

(5) 技能の振興

労働者の優れた技能は、これまで我が国経済社会の発展に大きな役割を果たしてきたところであるが、建設業、製造業等において技能をもつ労働者の不足が問題となっており、若年者を中心とした「技能離れ」が我が国の将来に深刻な影響を及ぼすことが危惧される。このため、技能の重要性や必要性を国民一人一人に理解してもらい、技能尊重機運の醸成、産業活動の基礎となる技能者の育成を図っていくことが必要となっている。

- このため、次のような施策を検討すべきではないか。
 - ・ 「ものづくりマイスター」による技能伝承、地域における技能振興の取組、若者のものづくり分野への積極的な誘導を推進
 - ・ 若年技能者を育成する者等に対し、技能を伝承する能力や熟練技能を継承するための取組
 - ・ 卓越した技能者の表彰、技能五輪国際大会や、技能五輪全国大会及びアジアピンピック等の技能競技大会、技能士について、より社会の認知度を高め、社会的な評価や価値を高められるような取組
 - ・ 技能五輪国際大会出場選手の競技力向上に向けた取組や、選手出場のための支援の充実

(6) 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進

我が国の企業の海外進出等が活発化する中で、国際協力の重要性はますます高くなっており、グローバル化の進展に伴って、グローバル人材の活用・育成も求められることから、国際社会の一員として国際協力を推進することは重要である。これまでも我が国は、開発途上国が自立的発展を実現するための根幹となる人材育成について、技術協力や人材の育成・確保のためのシステム作り等の支援を実施してきたところであり、引き続き、支援を効率的・効果的に推進していく必要がある。

このため、次のような施策を検討すべきではないか。

- ・ 開発途上国における技能労働者の育成を行うために、技能検定等の技能評価システムの開発途上国への移転を図る「技能評価システム移転促進事業」について、我が国の強みであるものづくり分野や中小企業を持つノウハウを最大限活用しながら推進し、日本型技能評価システムを国際的に普及
- ・ 外務省等の関係機関と連携して、開発途上国に訓練指導員や職業能力開発分野の専門家を派遣し、現地における職業訓練の実施を支援
- ・ 国際機関等を通じた国際協力においては、我が国に蓄積された人材育成に係るノウハウを活用して、開発途上国の人材育成を支援するため、開発途上国における職業能力開発関係施設の整備・運営に係る助言等、引き続きこれらの地域における人材養成に対する支援
- ・ 開発途上国の職業訓練体制の整備による技能労働者の育成に資するため、開発途上国の職業訓練指導員を我が国に積極的に受け入れ、指導方法、キャリアアコンサルティング技法等訓練指導に必要な能力の付与
- ・ 外国人の技能実習における技能等の適正な修得等の確保及び技能実習生の保護

全国厚生労働関係部局長会議 労働分科会

2. 地域のニーズや職業訓練の効果を踏まえた職業訓練の推進について

< 公的職業訓練の総合的な計画の策定 >

- これまで、公共職業訓練の計画を都道府県が、求職者支援訓練の計画を労働局がそれぞれ策定してきたところ、地域全体の人作りの視点で効果的な訓練コースの設定等を検討するためには、両計画を一体的に検討・策定することが重要。

< 関係機関の更なる連携強化 >

- 公的職業訓練をより一層効果的なものとするためには、地域の訓練ニーズの把握や就職支援等に関して、都道府県、労働局、高齢・障害・求職者雇用支援機構等の関係機関が連携することが重要。

< 地域創生人材育成事業 >

- 平成28年度予算案において、地域の創意工夫を活かした人材育成の取組を通じて、当該地域の人手不足分野における安定的な人材の確保を目指す「地域創生人材育成事業」を引き続き実施。

⇒ 今後取り組んで頂きたい事項

< 公的職業訓練の総合的な計画の策定 >

- 平成28年度からは、公共職業訓練と求職者支援訓練の総合的な計画を、全ての都道府県で策定いただくこととしている。既に総合計画を策定している事例もあるところ、先行事例等も参考に、より実効性のある訓練計画となるよう、労働局と緊密に連携して策定をお願いしたい。

< 関係機関の更なる連携強化 >

- 昨年9月、地域訓練協議会の機能として、地域の関係機関の連携方策について検討することを追加したところ。この場も活用し、訓練ニーズの把握やそれを踏まえたコース設定、適切な受講あっせん、受講者への就職支援等を推進するに当たり、引き続き、関係機関の更なる連携強化にご協力をお願いしたい。

< 地域創生人材育成事業 >

- 平成27年度からの10箇所に加え、新たに9箇所を選定する予定。平成28年度は、IT人材育成の加速化に資する事業を優先的に採択することとしており、この点も踏まえ、各地域の創意工夫を活かした人材育成を推進する観点から、本事業の活用について積極的にご検討いただき、労働局とも連携の上、所定の期日(2月上旬予定)までの提案をお願いしたい。

地域創生人材育成事業

人手不足分野を抱えている地域において、地域の創意工夫を活かした**公的職業訓練の枠組みでは対応できない**人材育成の取組を通じて、当該分野における安定的な人材の確保を目指す。

- 平成28年度は、既に実施している10か所に加え、新たに9か所をコンテスト方式で選定。
※27年度採択地域：北海道、富山県、愛知県、三重県、京都府、大阪府、鳥取県、山口県、徳島県、宮崎県
- 選定された都道府県は、地域の関係者（自治体、労働局、機構、地域労使団体、民間教育訓練機関等で構成する地域人材育成協議会を設置）と協議しつつ事業を実施。
- 国から都道府県への委託により実施する（年間上限3億円、実施期間は最長3年間を想定）。

現状

標準的な公的職業訓練のスキーム（セーフティネットとしての離職者訓練が中心）

施設内訓練

- 都道府県、高齢・障害・求職者支援機構
- ・ 主にものづくり分野における訓練の実施
- ・ 訓練期間 標準6ヶ月～1年
(例) 金属加工、電気設備、溶接

委託訓練

- 都道府県が民間訓練実施機関（企業、専修学校等）に委託して実施
- ・ 訓練期間 標準3ヶ月～6ヶ月、標準月100時間
- ・ 委託費 原則訓練受講生1人あたり月6万円が上限
(例) 介護サービス、情報処理、経理

地域創生人材育成事業

既存の公的職業訓練のスキームでは対応できないフレキシブルな訓練プログラムを実施して、地域に即した人材育成可能に

事例

愛知県：通信／Eラーニング訓練（介護分野）

介護実務経験者の現場復帰を円滑に進めるため、育児等により日中の通学による職業訓練受講が難しい者を対象に、通信教育（又はEラーニング）による職業訓練を実施。

京都府：オーダーメイド型訓練

従来の職業訓練では就職に結びつかなかった就職困難者に対し、各対象者毎に訓練カリキュラム等を作成・実施するとともに、訓練・就職から定着までの支援をオーダーメイドで実施。

富山県：小規模事業者による実践的訓練（伝統産業分野）

従来の一定数の定員確保を要する訓練ではなく、個人や少人数を対象にして、伝統産業を担う小規模事業所での直接雇用を通じて、ものづくりと新商品開発・マーケティングとを組み合わせた実践的な訓練を実施。

公的職業訓練の標準モデルとして活用

地域創生人材育成事業の活用イメージ

介護人材の育成・確保（離島、山間部などの過疎地域等）

【背景】

A町では、高齢化の進展に伴い、介護需要が増加傾向にあり、介護人材の育成・確保が課題となっているが、地域に訓練の担い手がなく、交通インフラも乏しいため、介護人材の育成・確保に苦慮している。

【事業内容】

町、社会福祉協議会が連携し、町施設等の提供、受講生の確保などの協力の下、町外に拠点を持つ訓練機関の出張訓練を実施。
また、事業所内で初任者等の指導的役割を担い、地域においては、地域福祉のキーパーソンとして、交流、ネットワーク化等を担う中核人材の育成にも取り組む。

地場産業における人材の育成・確保

【背景】

B市をはじめとする被災地の沿岸部においては、震災による影響に加えて、都市部への人口の流出等による過疎化を基調とした人手不足が顕著となっており、特に地場産業である水産加工分野において、人材の育成・確保が課題となっている。

【事業内容】

県、関係市、業界団体が中心となり、訓練実施機関、人材ビジネス会社と連携した水産加工従事者を対象とした人材育成プラン（短期のOFF-JTと雇用型訓練をセットで実施）を策定し、首都圏からのUターン支援も含めた総合的な人材育成・確保対策を実施。

また、中小零細の割合が高い水産加工業については、生産管理、企画、営業など事業全般にわたり「社長の右腕」となる中核人材の育成が課題となっており、外部の専門家を活用した在職者研修にも取り組む。

Eラーニング（離島、山間部など過疎地域等）

【背景】

地域固有の資源を活かした特産品等の開発は各地で積極的に行われ、商品の流通においても、電子商取引の活用により、都市部から遠隔地にある地域でも、ビジネスチャンスがあるが、小規模事業者が多く、インターネット販売やマーケティングを担う人材の育成が課題となっている。

【事業内容】

大手ネット販売事業者の協力を得て、インターネット販売に必要なサイト運営者の育成、マーケティング、デザインの向上を図るための訓練をeラーニングの手法を活用して、訓練機会の乏しい山間部等の過疎地域において実施する。

建設人材の育成・確保

【背景】

被災地の復興需要に加えて、オリンピックに伴う建設需要も重なり、首都圏を中心とした都市部における建設業の人手不足が深刻となっており、特に建設現場における型枠大工の人材の確保・育成が課題となっている。

【事業内容】

業界団体の協力を得て、複数の企業が共同体を組織し、共同で座学、実習を組み合わせた訓練を実施。実習後は、共同体を構成する企業において、雇用型訓練を実施する。

コンテンツ産業における人材の育成・確保

【背景】

映像、アニメ、漫画、ゲームなどのコンテンツ産業の集積があるD市では、デジタルコンテンツの需要が拡大する中、労働環境の問題等もあり、コンテンツ産業を担うクリエイターの人材の育成・確保が課題となっている。また、教育機関と産業界が必要とする人材のミスマッチも課題となっている。

【事業内容】

県、市、業界団体、コンテンツ系専攻コースを有する教育機関が中心となり、職種・職能別に次代のコンテンツ産業に必要なスキルを踏まえた実践的な教育訓練カリキュラムを開発し、実施する。
開発したカリキュラムを教育機関が活用することを通じて、必要なクリエイター人材の育成・確保を目指す。